

Opetus- ja kulttuuriministerio

Ministry of Education and Culture



Systemaattista suunnitelmallisuutta

Opetustoimen henkilöstökoulutuksen tila, haasteet ja kehittämistarpeet

Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2013:16

(toim.) Kimmo Hämäläinen, Jouni Kangasniemi

Systemaattista suunnitelmallisuutta

Opetustoimen henkilöstökoulutuksen tila, haasteet ja kehittämistarpeet

Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2013:16

(toim.) Kimmo Hämäläinen, Jouni Kangasniemi



Opetus- ja kulttuuriministeriö / Undervisnings- och kulturministeriet
Korkeakoulu- ja tiedepoliitikan osasto / Högskole- och forskningspolitiska avdelningen
PL / PB 29
00023 Valtioneuvosto / Statsrådet
<http://www.minedu.fi/OPM/julkaisut>

Taitto / Ombrytning: Teija Metsänperä

ISBN 978-952-263-227-2 (PDF)

ISSN-L 1799-0343

ISSN 1799-0351 (PDF)

Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja /
Undervisnings- och kulturministeriets publikationer 2013:16

Systemaattista suunnitelmallisuutta.

Opetustoimen henkilöstökoulutuksen tila, haasteet ja kehittämistarpeet

Tiivistelmä

Opetus- ja kulttuuriministeriön asettaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen neuvottelukunnan tehtäviin kuuluu seurata koulutuksen toimintaympäristön muutoksia ja valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen tilaa ja kehittämistarpeita. Käsillä oleva raportti paneutuu molempiin kokonaisuuksiin.

Ammatillisten osaamistarvevaatimusten jatkuva monimuotoistuminen modernissa työelämässä asettaa uusia haasteita myös opetustoimen henkilöstön osaamiselle sillä kyseisiin tehtäviin hakeutuu myös henkilöitä, joilla on entistä monipuolisempi kokemus ja koulutus. Nykyisiä ammatillisen osaamisen kehittämisen väyliä tuleekin voida monipuolistaa nykyisestä, jotta varmistetaan riittävän laaja ja työelämän tarpeita mahdollisimman hyvin vastaava henkilöstön koko työuran kestävä ammatillisen osaamisen kehittämisen jatkumo.

Käsillä olevan raportin ensimmäisessä osassa kuvataan, miten opetustoimen henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämisen jatkumoajattelu edellyttää täydennys- ja peruskoulutuksen nykyistä parempaa keskinäistä yhteyttä, miten opetustoimen henkilöstöryhmät hyötyvät työelämässään ammatillisen osaamisensa suunnitelmallisesta kehittämisestä sekä miten keskeinen merkitys monipuolisella ja kokonaisvaltaisella johtamisella on ammatillisen osaamisen kehittämisen kannalta.

Ruotsinkielisen opetustoimen henkilöstökoulutuksen nykytilan ja kehittämistarpeiden selvittäminen on ollut eräs neuvottelukunnan kuluva toimintakauden (2011–2015) painopisteistä. Raportti arvioi valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen toimeenpanoa ja tuloksia ruotsinkielisessä koulutuksessa sekä tekee kehittämis ehdotuksia toiminnan uudistamiseksi. Toimintaympäristön lukuisat koulutuspoliittiset muutokset ovat korostaneet uuden osaamisen merkitystä koko ruotsinkielisessä opetustoimessa ja opetuksen tukitehtävissä työskentelevälle henkilöstölle.

Ruotsinkielisen opetustoimessa työskentelevän henkilöstön yleisimpiä osaamisen kehittämisen tapoja ovat mm. lyhyt- ja pitkäkestoiset kurssit, seminaarit, vertaisarvioinnit, opintovierailut ja itse organisoidut opintopiirit. Aktiivisuus kehittää henkilöstön osaamista ja muuta opetusta palvelevaa toimintaa vaihtelee suuresti eri koulutuksen järjestäjien välillä (kunnat, kuntayhtymät, yksityiset tai säätiöt koulutuksen järjestäjinä). Eroja on myös kaupungissa ja maaseudulla toimivien, isojen ja pienten koulujen kesken sekä eri henkilöstöryhmien välillä.

Systematisk planering. Nuläget, utmaningar och utvecklingsbehoven i personalutbildningen inom undervisningsväsendet

Sammandrag

Till de uppgifter som Delegationen för undervisningsväsendets personalutbildning har hör bl.a. att följa upp ändringarna i utbildningens verksamhetsmiljö och nuläget och utvecklingsbehoven inom den statsfinansierade personalutbildningen inom undervisningsväsendet. Den föreliggande rapporten fokuserar på de här helheterna.

Kraven på yrkesbaserat kunnande i det moderna arbetslivet utvecklas hela tiden mot ökad mångformighet. Av personalen inom undervisningen krävs ökat kunnande; personer med bredspektrig erfarenhet och utbildning söker sig i ökande grad till undervisning. De kanaler som finns för att utveckla yrkeskunnandet ska vara av många slag. Då säkerställer man ett kontinuerligt förbättrande av yrkeskompetensen, som är en satsning som ska bära under en persons hela arbetskarriär. I rapporten, som är den inledande i en serie om flera rapporter, beskrivs hur ett kontinuerligt förbättrande av yrkeskompetensen förutsätter bättre samordning av fortutbildningen och grundutbildningen på området. Personalgrupperna inom undervisningsväsendet har i sitt arbetsliv nytta av att yrkeskunnandet utvecklas på ett planerligt sätt. Vidare beskrivs hur viktigt det är i sammanhanget med ett mångsidigt och helhetsinriktat ledningsgrepp.

Undervisningsväsendets personalutbildning på svenska, dess nuläge och utvecklingsbehov, har varit en av de frågor som delegationen under sin pågående mandatperiod (2011–2015) har koncentrerat sig på. I rapporten bedöms hur man har verkställt den statsfinansierade personalutbildningen på svenska inom undervisningsväsendet. Resultaten är i blickfånget liksom också utvecklingsförslag för att förnya verksamheten. De utbildningspolitiska kursändringarna i verksamhetsmiljön har varit talrika och fokus ligger på betydelsen av ny kunskap inom hela det svenskspråkiga undervisningsväsendet. Samma gäller för personer som arbetar med stöduppgifter inom undervisningen och utbildningen.

Korta och långa kurser, seminarier, kollegial utvärdering, studiebesök och studiecirkelar som deltagarna själv har tagit initiativ till är exempel på de vanligaste sätten på kompetensutveckling bland den svenskspråkiga personalen. Utbildningsarrangörerna (kommuner, samkommuner, privata aktörer eller stiftelser) har uppvisat stora variationer i sin aktivitet vad gäller att utveckla personalens kunnande. Samma gäller utvecklandet av annan verksamhet som gynnar undervisningen. Skillnader finns också mellan stora och små skolor och sådana som fungerar i städer respektive på landsbygden. Variationer mellan personalgrupperna förekommer också.

Systematic and planned. The state, challenges and development needs of professional development of education personnel

Abstract

The Advisory Board for Professional Development of Education Personnel was established by the Ministry of Education and Culture. Its tasks include identifying changes in the operational environment of education, and the conditions and development needs of state-funded continuing professional development (CPD) of education personnel. This report addresses both themes.

The continuing diversification of demands in professional skills in modern working life sets new challenges also for professional development of education personnel, as persons with increasingly diversified experience and education work as teachers. Accordingly, it is necessary to diversify the current paths to continuing professional development in order to ensure a wide and competitive enough continuum of continuing professional development for the entire duration of one's working life.

The first part of this report describes how the idea of a continuum of continuing professional development of education personnel requires an improved integration of initial teacher education and CPD, how the various groups of education personnel benefit from a structural development of their professional expertise during their careers, and how crucial it is to provide versatile and comprehensive leadership in order to ensure continuing professional development.

An investigation of current state and development needs of CPD of Swedish-speaking education personnel is one of the priorities of the Advisory Board's current term (2011 - 2015). This report analyses the implementation and results of state-funded CDP in Swedish-speaking education, and makes recommendations for some renewal of these activities. Various changes of education policy in the operational environment have emphasized the importance of new know-how in all of the Swedish-speaking municipal education units, and for personnel working in educational support tasks.

The most common CPD means for personnel working in Swedish-speaking education are, among other things, short-term and long-term courses, seminars, peer-reviews, study visits, as well as self-organised study circles. The activity to develop professional development of personnel and functions supporting other teaching vary significantly between education providers (municipalities, consortia of municipalities, private education providers, foundations). There are differences also between smaller and larger schools in urban and rural areas, and between various personnel groups.

Lukijalle

Opetustoimen henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämiseen on panostettu merkittävästi valtion toimesta viime vuosina. Merkittävän taloudellisen ja osallistumismäärällisen lisäyksen tähän toi vuonna 2010 alkanut määräaikainen Osaava -ohjelma, jonka avulla koulutuksen ja opetuksen järjestäjät saivat käyttöönsä valtionavustuksia paikalliseen ja alueelliseen osaamisverkostojen luomiseen ja kehittämiseen. Maamme henkilöstösektoreista opetustoimen henkilöstö onkin hyötynyt merkittävästi saadusta valtion lisärahoituksesta.

Opetus- ja kulttuuriministeriön asettaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen neuvottelukunnan tehtäviin kuuluu mm. seurata koulutuksen toimintaympäristön muutoksia sekä seurata valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen tilaa ja kehittämistarpeita. Käsillä oleva raportti pureutuu molempiin kokonaisuuksiin.

Ammatillisten osaamistarvevaatimusten jatkuva monimuotoistuminen modernissa työelämässä asettaa uusia haasteita myös opetustoimen henkilöstön osaamiselle. Opetustoimen tehtäviin hakeutuu myös henkilöitä, joilla on entistä monipuolisempi kokemus ja koulutus. Henkilöiden ammatillisen osaamisen kehittämisen väyliä tuleekin voida monipuolistaa nykyisestä, jotta varmistetaan riittävän laaja ja työelämän tarpeita mahdollisimman hyvin vastaava henkilöstön koko työuran kestävä ammatillisen osaamisen kehittämisen jatkumo. Opettajien peruskoulutuksen antamat työelämävalmiudet ovat tässä keskeisessä osassa. Käsillä olevan raportin ensimmäinen osa käsittelee mahdollisuuksia ja vaihtoehtoja esityksineen opetustoimen henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämisen poluiksi.

Ruotsinkielisen opetustoimen henkilöstökoulutuksen nykytilan ja kehittämistarpeiden selvittäminen on ollut eräs neuvottelukunnan kuluvan toimintakauden (2011–2015) painopisteistä. Neuvottelukunta nimesikin jaoksen, jonka tehtävänä oli arvioida valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen toimeenpanoa ja tuloksia ruotsinkielisessä koulutuksessa sekä tehdä kehittämis ehdotuksia toiminnan uudistamiseksi. Raportin jälkimmäinen osa käsittelee tätä teemaa.

Haluan esittää parhaat kiitokseni aktiivisesta työpanoksesta molempien ryhmien puheenjohtajille, jäsenille, sihteereille ja muille työhön osallistuneille. Uskon, että käsillä oleva raportti toimii hyvänä keskustelun avaajana ja pohjana jatkokeskusteluille ja auttaa osaltaan nostamaan esille tarpeen huolehtia vastaisuudessakin yhteiskuntamme toimivuuden kannalta erittäin keskeisen opetustoimen henkilöstön tarpeet ammatillisen osaamisensa kehittämiseen ja niiden riittävän resursoinnin.

Kauko Hämäläinen

puheenjohtaja

Opetustoimen henkilöstökoulutuksen neuvottelukunta

Sisältö

	Tiivistelmä	3
	Sammandrag	4
	Abstract	5
	Lukijalle	6
	Opetustoimen henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämisen polut	8
1	Osaamisen kehittämisen perusteet	9
2	Ammatillisen osaamisen kehittämisen polkujen tavoitteet	10
	2.1 Perus- ja täydennyskoulutuksen tiiviimpi integrointi	10
	2.2 Yhdessä oppiva yhteisö ja yksin tekemisen kulttuurin murros	12
	2.3 Hyvä johtaminen mahdollistaa kehittymisen	13
3	Monipuoliset osaamisen kehittämisen polut	15
4	Kompetensutveckling – en förutsättning för lärande	17
	Liitteet	24
	Liite 1. Työn taustasta	24
	Liite 2. Opetustoimen henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämisen “kriittiset pisteet”	25
	Liite 3. Oman osaamisen kehittäminen – edellytys jokaiselle opettajalle	27

Opetustoimen henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämisen polut

Opetustoimessa on käynnissä merkittäviä valtakunnallisia, alueellisia ja paikallisia uudistuksia. Näitä ovat mm. uusien esi-, perus- ja lisäopetuksen opetussuunnitelman perusteiden valmistelutyö, varhaiskasvatuksen ja päivähoidon valtakunnallisen hallinnon siirtyminen vuoden 2013 alusta opetushallintoon, perusopetuksen laadun kehittäminen ja lukiokoulutuksen kehittäminen (ml. sähköisesti toteutettavat ylioppilaskirjoitukset), nuorisotakuun toimeenpano, ammatillisen koulutuksen tutkintojärjestelmän kehittäminen, opetustoimen henkilöstön osaamisen kehittäminen (ml. Osaava -ohjelma) ja korkeakoulu-tettujen erikoistumiskoulutusten kehittäminen.

Meneillään oleva muutos korostaa ajantasaista ja jatkuvasti uudistuvaa osaamista yhteiskunnan ja koulutuksen tasapainoisen kehityksen kivijalkana. Ammatillisen osaamisen kehittämisen menetelmien ja mallien uudistaminen on tärkeää. Yhteiskunnan nopea muutos, kulttuurinen monimuotoisuus sekä teknologian ja virtuaalisen ulottuvuuden kehittyminen uusintavat opetuksen perustana olevia tietorakenteita ja oppimisympäristöjä kiihtyvällä vauhdilla. Opetustoimen henkilöstö on keskeisessä asemassa vahvistettaessa tätä kehitystä Suomen matkalla maailman osaavimmaksi kansaksi vuoteen 2020 mennessä.

Siksi tässä muistiossa kuvataan, miten:

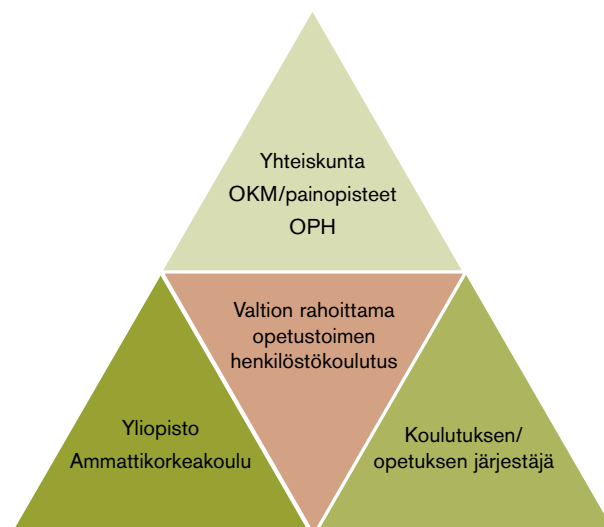
- opetustoimen henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämisen jatkumoajattelu edellyttää täydennys- ja peruskoulutuksen nykyistä parempaa synkronointia ja keskinäistä yhteyttä;
- opetustoimen henkilöstöryhmät hyötyvät työelämässään ammatillisen osaamisensa systemaattisesta ja suunnitelmallisesta kehittämisestä;
- keskeinen merkitys monipuolisella ja kokonaisvaltaisella johtamisella on ammatillisen osaamisen kehittämisen kannalta;
- monipuolisia ammatillisen osaamisen kehittämisen väyliä opetustoimen henkilöstöllä on esimerkinomaisesti käytössä.

1 Osaamisen kehittämisen perusteet

Nykyaikainen opetustoimen henkilöstön asiantuntijuus edellyttää osaamisen jatkuvaa uudistamista. Peruskoulutuksessa luodaan pohja myöhemmälle ammatilliselle osaamisen kehitykselle. Sen tulee olla jatkumo, joka rakentuu vahvalle peruskoulutukselle ja tehokkaalle mentoroinnille uran alkuvaiheissa. Hyvin hallittu jatkumo luo pohjan osaamisen suunnitelmalliselle kehittämiselle työuran aikana ja se rakentuu henkilöstön ja koulutuksen järjestäjien yhteisistä intresseistä.

Alkuvaihetta seuraa suunnitelmallinen ja pitkäjänteinen täydennyskoulutus, joka huomioi uralla etenemisen. Tämä koskee jokaista opetustoimessa työskentelevää. Vastuu suunnitelmallisen osaamisen kehittämisestä on sekä työnantajalla (työnantajan järjestämä henkilöstökoulutus) että työntekijällä (jatko- ja täydennyskoulutus). Yksilötasolla elinikäisen oppimisen polun muodot ja sisällöt voivat vaihdella paljonkin henkilön omista, oppilaitoksen ja koulutuksen/opetuksen järjestäjän tai kansallisen koulutuspolitiikan (valtion rahoittama opetustoimen henkilöstökoulutus) intresseistä riippuen.

Keskeisiä henkilöstön kehittämisen kohteita ovat täydennyskoulutuksen tarjonnan pirstaleisuus, opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen riittämätön integrointi sekä osaamisen kehittämisen koordinoinnin ja strategisen ajattelun puute. Nämä heikentävät täydennyskoulutuksen vaikuttavuutta ja taloudellisesti tehokasta toteutusta.



2 Ammatillisen osaamisen kehittämisen polkujen tavoitteet

2.1 Perus- ja täydennyskoulutuksen tiiviimpi integrointi

Suomalaisen opettajankoulutuksen vahvuus on tutkimusperusteisuus ja laaja-alaisuus. Toisaalta opettajan työ käsitetään usein praktisena ja toiminnallisena. Tutkimusten mukaan opettajat itse korostavat sitä, että koulutuksessa hankittu teoreettinen tietämys muuttuu vasta kokemuksen myötä ymmärrykseksi opetustyön luonteesta. Hankittu kokemus tulisi siksi voida hyödyntää täydennyskoulutuksessa kytkemällä se kiinteästi peruskoulutuksen teoriatietoon. Esimerkiksi vertaismentorointi on toimiva tutkimusperusteinen menetelmä, joka hyödyntää kokemuksen ja teorian reflektiota. Osana Osaava-ohjelmaa tähän ollaan kehittämässä uusia koulutusratkaisuja, jotka hyödyntävät mm. Kokkolassa jo yli kymmenen vuoden ajan kehitettyjä toimintamalleja.

Myös Alankomaissa on käytössä opettajien vertaismentoroinnin pilotointiohjelma, jossa opettaja siirtyy joksikin aikaa toiseen oppilaitokseen seuraamaan kollegansa työskentelyä.

Opettajan uran induktiovaiheessa luodaan keskeisiltä osin edellytykset perus- ja täydennyskoulutuksen jatkumon synnylle nykyisessä tilanteessa, jossa pelkkä peruskoulutus ei anna riittävästi eväitä työelämään. Perus- ja täydennyskoulutuksen nykyistä tiiviimpää vuorovaikutusta voitaisiin kehittää esimerkiksi aloittamalla valmistuvan opettajan osaamisen kehittämissuunnitelman laatimisen jo hänen peruskoulutuksensa aikana.

Opetustoimen henkilöstön opintopolkujen kehittämisessä tämä voi tarkoittaa esimerkiksi opettajalle tarjottavaa mahdollisuutta palata ammatilliseen opettajankoulutukseen tai yliopistoon kokemustensa rikastuttamana. Perus- ja täydennyskoulutus voidaan tällöin yhdistää kokeneiden opettajien ja opettajaksi opiskelevien yhteiseksi vertaiskoulutukseksi, joka voitaisiin huomioida myös valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen painopisteissä. Vuorovaikutteisuutta palvelisi myös opettajankouluttajien ja kentän opettajien tehtäväkierto.

Opettajien työelämäyhteyksillä ja työelämäjaksoilla voidaan rikastuttaa omaa osaamista ja edistää osaamisen siirtämistä muihin työelämäorganisaatioihin. Koulutuksia voidaan myös toteuttaa nykyistä enemmän oppilaitoksissa liitettynä opetushenkilöstön normaaliin työnkuvaan. Nykyaikainen teknologia tarjoaa tähän runsaasti toimivia ratkaisuja. Koulutuksen järjestäjien yhteistyöhön yliopistojen ja muiden koulutuksen toteuttajien kanssa räätälöidään yksilöllisiä ja erilaisia paikallisia tarpeita huomioivia ratkaisuja (ml. osaamistarpeet), joissa työpaikalla tapahtuva oppiminen on keskiössä (esimerkiksi ammatillisilla aloilla työelämän kytkeminen osaksi opintoja), on hyvä panostaa. Huomiota tulee tällöin

kiinnittää koulutuksen vaikutuksiin henkilön ammatillisen osaamisen kehittämiseen sekä sen sopivuuteen työyhteisön ja koulutuksen järjestäjän strategiaan tavoitteisiin (tarjontalähtöisyydestä kysyntälähtöisyyteen).

Korkeakoulujen näkökulmasta kentällä kehittyvät käytänteet (esimerkiksi Keski-Suomessa toteutetut tiedekahvilat, *café scientifique*) toimivat arvokkaana foorumina opettajan koulutusta koskevalle tuoreelle tiedolle ja opetusalan tutkimukselle. Perus- ja täydennyskoulutuksen vahva vuorovaikutus on myös tästä syystä tärkeää: Se uudistaa tehokkaasti opettajankouluttajien asiantuntijuutta. Opettajankouluttajien ns. kenttäjaksot tukevat myös samaa tavoitetta.

Suomalaista opettajankoulutusta kritisoidaan aika ajoin siitä, että se tuottaa kokemus- ja koulutustaustaltaan liian homogeenisen henkilöstörakenteen oppilaitoksiin. Tämän seurauksena oppilaitosten edellytykset tulkita ja ymmärtää yhteiskunnallista muutosta kapeenevat. Opettajankoulutuksella tähän voidaan vastata avaamalla ja tekemällä opetustyötä nykyistä houkuttelevammaksi myös muihin ammatteihin peruskoulutuksen saaneille. Ammatillista osaamista voidaan kehittää myös esimerkiksi perusopetuksen ja toisen asteen opettajille yhteisten pedagogisen kehittämisen osioiden avulla. Moniammatillinen yhteistyö edistää erilaisen osaamisen monipuolista hyödyntämistä ja valmiutta reagoida osaamisen puutteisiin koulujen ja oppilaitosten arjessa. Toisaalta riittävät osaamisvaatimukset opettajan ammattiin ovat suomalaisen opettajankoulutuksen oleellinen laadun varmistaja, joka tulee säilyttää.

Opetustoimen henkilöstöä on tärkeää rohkaista ja tukea syventämään asiantuntemustaan myös tieteellisten ja ammattikorkeakoulujen jatko-opintojen muodossa. Ne voidaan liittää opetustyön kehittämiseen ja siinä mielessä palvelemaan myös oppilaitoksen ja koulutuksen järjestäjän etuja. Tällainen koulutus saattaa vaatia kuitenkin valtion lisärahoitusta jo olemassa olevien koulutuspaikkojen lisäksi, mikä saattaa vaikeuttaa tämän ehdotuksen käytännön toteutusta.¹ Kouluttautuminen voi tällöin tarkoittaa esimerkiksi oppilaitoksen yhdessä rakentaman kehittämishankkeen johtamista ja siihen kytkeytyvää tutkimusta. Muita vastaavia esimerkkejä voivat olla esimerkiksi johtamisen erikoisammattitutkinto ja näyttötutkintomestarikoulutukset.

Tutkiva opettaja -tyyppisistä yhteistyöverkostoista on saatu myönteisiä kokemuksia yhtenä välineenä kehittää opettajien ja opettajankouluttajien ammatillista osaamista. Verkostoja voidaan kehittää yhteistyössä korkeakoulujen kanssa pitkäkestoisena ja tutkimusperustaisina täydennyskoulutuksen muotona, mikä tukee myös opettajien tieteellistä jatkokouluttautumista.

Ehdotus: Perus- ja täydennyskoulutuksen välistä vuorovaikutusta tulee vahvistaa edelleen, esimerkiksi vertaisryhmämentoroinnin avulla uusille vastavalmistuneille opettajille;

Ehdotus: Työpaikalla tapahtuva oppiminen edellyttää työnantajan aktiivista panostusta, johtamista ja koulutuksen työelämäläheisiä toteutusmalleja;

Ehdotus: Opettajien pedagoginen pätevyys tulisi olla nykyistä paremmin työmarkkinoiden saatavilla. On rakennettava nykyistä joustavampia reittejä opettajankoulutukseen, ottaen huomioon myös muualla työelämässä jo pidempään toimineiden vaihdot opettajan ammattiin.

¹ Tällainen koulutus saattaa vaatia kuitenkin valtion lisärahoitusta jo olemassa olevien koulutuspaikkojen lisäksi, mikä saattaa vaikeuttaa tämän ehdotuksen käytännön toteutusta.

2.2 Yhdessä oppiva yhteisö ja yksin tekemisen kulttuurin murros

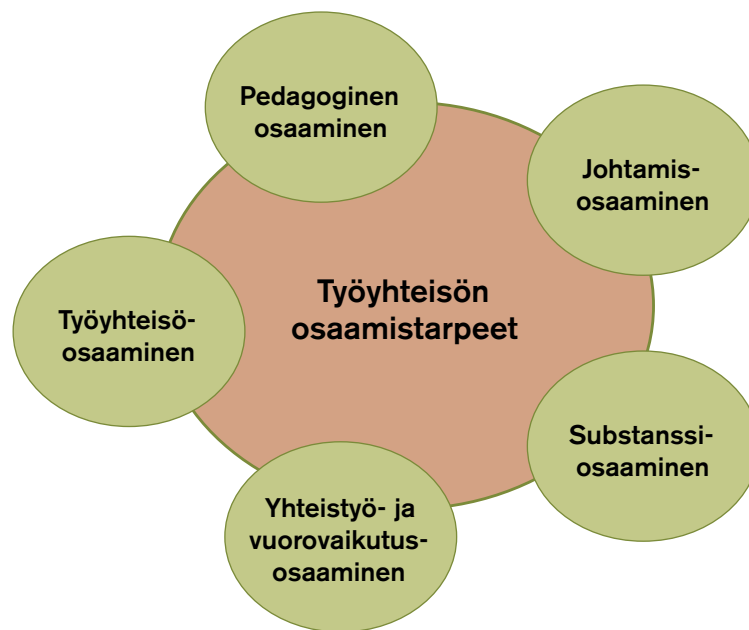
Ollakseen vaikuttavaa ja erilaisia intressejä palvelevaa, opintopolkujen suunnittelu vaatii erityisen paljon huomiota. Yksilöllisiä opintopolkuja ei pidä pakottaa kaavamaisesti samaan muottiin, mutta pelkästään yksilön omia intressejä toteuttavat polut uhkaavat johtaa hajanaiseen, epätasa-arvoiseen ja yhteisön kannalta epätarkoituksenmukaiseen koulutuksellisten resurssien käyttöön. Osaamisen monipuolinen laajentaminen on osa opintopolkuja ja koulutuksen sisältöjen ja muotojen tulee tukea organisaation omaa kehittämistä koulutuksen/opetuksen järjestäjän tavoitteiden pohjalta.

Opetustoimen henkilöstön täydennyskoulutuksen suunnitelmallisuuden lisäämisessä on pitkälti kysymys siitä, miten yksilön pitkäjänteinen ammatillinen kehitys ja toisaalta oppilaitoksen ja koulutuksen järjestäjän tarvelähtöisten henkilöstöstrategioiden tavoitteet ja palvelutarpeet sekä näiden opetustoimen henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämissuunnitelmiin ja -strategioihin pohjautuvien yhteisöllisten osaamistarpeiden kehittäminen sovitetaan toisiinsa. Tämä edellyttää tiivistä vuoropuhelua koulutuksen/opetuksen järjestäjien ja koulutusten tarjoajien (mm. yliopistot, ammattikorkeakoulut) välillä sopivan koulutuksen järjestämiseksi ja siirtymistä tarjontalähtöisyydestä kysyntälähtöisyyteen. Opetustoimen henkilöstön perus- ja täydennyskoulutuksen yhteistyön kehittämiseksi ja laadun parantamiseksi yliopistoilla ja ammattikorkeakouluilla sekä koulutuksen järjestäjillä onkin oltava hyvin toimivaa yhteistyötä.

Suunnitelmallisuuden lisääminen ei sulje pois formaalin täydennyskoulutuksen ulkopuolella tapahtuvaa ammatillista kehittymistä. Esimerkiksi erilaisten projektien ja hankkeiden kautta saatua kokemusta ja osaamista voidaan käyttää osana opettajuuden kasvua. Kansainvälisen toiminnan, työelämän kehittämisen ja oman työn kehittäminen erilaisissa verkostoissa ovat ammatillisen koulutuksen toimintamalleja, joissa opetustoimen henkilöstöllä on mahdollisuus kehittää osaamistaan laajasti. Ei-formaali oppiminen laajentaa ja rikastuttaa vaihtoehtoja osaamisen omaehtoiseen uudistamiseen. Itsenäiset valinnat yleensä vahvistavat myös motivaatiota pitkäjänteiseen ja vaativaan opiskeluun. Ei-formaalin oppimisen mahdollisuudet näin ollen täydentävät muuta tarjontaa täydennyskoulutuksen toteutumistavoista sovittaessa.

Suunnitelmallinen koulutus- ja kehittämissuunnitelma mahdollistaa mielekkään oppimispolun, jossa henkilön oma osaaminen nähdään voimavarana, jossa työyhteisö luo uutta osaamista tuottavana oppimisympäristönä. Säännöllisillä kehityskeskusteluilla ja koulutus- ja kehittämissuunnitelmien avulla yhdistetään henkilön, työyhteisön sekä koulutuksen ja opetuksen järjestäjien osaamisen kehittämisen tarpeita. Työyhteisö- tai oppilaitoskohtainen koulutus- ja kehittämissuunnitelma on vähimmillään asiakirja, jossa kuvataan henkilöstön koulutukseen osallistumisen edellytykset ja eritellään mahdollisuuksia osallistua järjestettävään täydennyskoulutukseen, joko organisaation itse järjestämänä toimintana tai ulkopuolisen täydennyskoulutusorganisaation tarjoamana koulutuksena. Täydennyskoulutusmahdollisuuksien hyödyntäminen edellyttää selkeää näkemystä henkilöstön osaamisen tarpeista työyhteisössä laaditun kehittämissuunnitelman kautta, jossa yhdistyvät saumattomasti yksilölliset ja yhteisölliset tavoitteet. Hyvin suunniteltu ottaa huomioon myös sattuman vaikutukset yksilön oppimispolulle.

Opetustoimen henkilöstökoulutuksessa ei tule unohtaa tulevaisuuden ja työyhteisön osaamistarpeita. Työyhteisön osaamistarpeista muodostuu kokonaisuus, joka voidaan kuvata esimerkiksi seuraavasti:



Tulevaisuudessa korostuu oppilaitosten kyky kehittyä nimenomaan moniammatillisina ja erilaista osaamista arvostavina yhteisöinä. Täydennyskoulutuksessa tämä tarkoittaa erityisesti uudentyypisten yhteisöllistä ja osallistujien erilaista asiantuntijuutta systemaattisesti vahvistavien opintopolkujen kehittämistä ja täydennyskoulutuksen muuttamista työyhteisöläheisemmäksi koulutusmuodoksi. Yhteiskunnallisen kehityksen seurauksena tapahtunut opetustyön ja toimintaympäristön muutos haastaa opettajan ammatin yksilökorostaisen tradition ja opetuksen arkipäivä on muuttunut.

Ehdotus: Yliopistoilla ja ammattikorkeakouluilla tulee olla nykyistä suurempi rooli täydennyskoulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa, jos halutaan parantaa opetustoimen henkilöstön perus- ja täydennyskoulutuksen nykyistä parempaa jatkumoa ja koulutuksen vuorovaikutusta työelämän kanssa. Korkeakoulujen yhteistyöllä koulutuksen/opetuksen järjestäjien kanssa varmistutaan samalla, että ammatillisen osaamisen kehittäminen palvelee myös koko työyhteisön ja ko. sivistystoimen strategioiden toimeenpanoa ja toiminnan kehittämistä.

Ehdotus suunnitelmalliseksi toiminnaksi: Oppilaitoskohtaiset osaamisen kehittämissuunnitelmat huomioivat yksilön, yhteisön ja koulutuksen/opetuksen järjestäjän tavoitteet, esittävät pitkäkestoiset tavoitteet ja mahdollistavat yksilön omaan työhön liittyvän oman osaamisen kehittämisen suunnitelmat.

2.3 Hyvä johtaminen mahdollistaa kehittymisen

Opetustoimen paikallisella strategisella ja suunnitelmallisella johtamisella on opetustoimen ammatillisen osaamisen kehittämisessä aivan keskeinen merkitys. Sivistys- ja oppilaitosjohton on hyvä huolehtia, että ammatillisen osaamisen kehittäminen palvelee sekä koulutuksen järjestäjän opetustoimen strategiaa ja kehittämisen kokonaisuutta että koulutukseen osallistuvan henkilön ammatillista kehittymistä. Myös opetustoimen henkilöstön tulee huomioida työssään koulutuksen järjestäjätason strategiat, koska he ovat osa ko. sivistystoimen kokonaisuutta.

Opetuksen ja koulutuksen järjestäminen ja sen johtaminen on kokonaisuus. Näin itse johtamiskoulutusten tulee myös koostua toisiaan täydentävistä osakokonaisuuksista, joihin kuuluvat mm. jaetun johtamisen idea, osaamisen johtaminen (ml. kehityskeskustelut ja osaamisen kehittämisen suunnitelmat), pedagoginen johtaminen (tämä tarve on todettu sekä arviointituloksista että kentän palautteesta) ja strateginen johtaminen. Tähän pyritään vastaamaan mm. Kuntaliiton yksityiskohtaisella opetustoimen johdon valmennusohjelmalla, joka sisältää viisi erillistä koulutuskokonaisuutta (strategia; voimavarojen hallinta; johtaminen muuttuvassa toimintaympäristössä; työyhteisön johtaminen; laadunhallinta osana strategista johtamista). Ohjelman tavoitteena on parantaa opetustoimen johtavien viranhaltijoiden strategisen johtamisen osaamista ja antaa valmiuksia opetuspalvelujen laadunhallintaan.²

Vuosien 2011–2016 Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelma sisältää myös maininnan erityisten koulutusmoduulien laatimisesta opetustoimen johtamisen kehittämiseen.

Ehdotus: Ammatillisen osaamisen kehittämisen suunnitelmissa on hyvä sovittaa yhteen koulutuksen/opetuksen järjestäjän, oppilaitosyhteisön ja henkilön itsensä intressit;

Ehdotus: Opetustoimen johtamisen paikallinen yhteistyö edellyttää hyvää keskinäistä vuorovaikutusta koulutuksen järjestäjän eri oppilaitostenvälillä. Lisäksi se edistää vertaistuen hyödyntämistä keskinäisen tiedon- ja muun jakamisen avulla (jaettu johtajuus);

Ehdotus: Henkilöstökoulutuksen parempi kohtaanto: Osaamisen kehittämisen koulutusta järjestetään muodossa, joka parhaiten palvelee henkilöä ja työyhteisöä.

Ehdotus: Hajanaisista johtamisen koulutuksista luodaan malli, joka soveltuu kattavasti johtajauran eri tarpeisiin.

² Hankkeen ensimmäinen vaihe sisälsi tutkimuksen toimintaympäristön muutosten vaikutuksista opetustoimen johtamiskäytäntöihin.

3 Monipuoliset osaamisen kehittämisen polut

Opetustoimen henkilöstön erilaisia opintopolkuja on alun perin hahmoteltu jaoksen työn 1-vaiheen loppumuistiossa. Siinä keskeiseksi tarkastelukulmaksi määriteltiin ammatillisen osaamisen kehittämisen sovittaminen urakehityksen neljään ”kriittiseen” vaiheeseen, joissa korostui koulutuksellisten ja muiden ammattitaitoa kehittävien toimien merkitys (ks. liite 2).

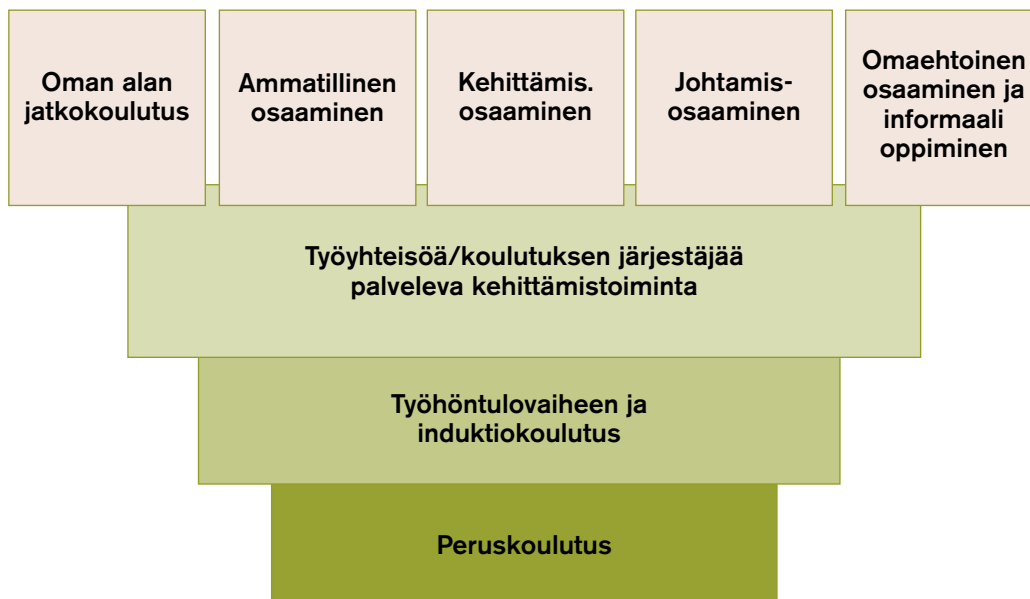
Mallinnos oli luonteeltaan verraten yksinkertaistettu ja siitä puuttui laajempi yhteiskunnallinen viitekehys. Ammatillisen osaamisen kehittämisen poluilla tulee olla vapausasteita, jotka tunnistavat esimerkiksi koulutuksen/opetuksen järjestäjien ja, jos kyse on valtion rahoittamasta opetustoimen henkilöstökoulutuksesta, hallitusohjelman linjaukset. Uusi mallinnos huomioi myös nämä tarpeet, samoin kuin muut reitit opettajiksi kuin perinteisen ”suoraan opettajankoulutuslaitoksesta työelämään” -mallin. Esimerkkinä muuntokoulutuksesta on Kokkolan yliopistokeskuksen Chydenius-instituutin suosittu kaksivuotinen luokanopettajaksi valmistava koulutus. Se koulutus on suunnattu erityisesti avoimen yliopiston väylää hyödyntäville, alaa vaihtaville sekä opetus- ja kasvatusalalla uudelleen suuntautuville opiskelijoille, elinikäisen oppimisen periaatteiden mukaisesti.

Opetus- ja kulttuuriministeriön Osaava-henkilöstökoulutusohjelmassa mukana oleva oppilaitosjohdon oppisopimustyyppisen täydennyskoulutuskokonaisuus mahdollistaa myös em. uudentyyppisen urareittikuvauksen.³

Jatkotyön tavoitteena oli synnyttää yleinen, erilaisiin oppimisen polkuihin soveltuva raami, joka kuvaa opetustoimen henkilöstön koko työuran kestävän ammatillisen osaamisen kehittämisen oleelliset osa-alueet. Niissä kuvataan keskeisten ja säännöllisesti tarjolla olevien koulutusten opintomoduulit ja niiden sisällöt. Osa kuvatuista moduleista on yleisiä, kaikille kouluasteille ja opetustoimen eri tehtävissä työskenteleville sopivia kokonaisuuksia.

³ Nykyinen Opetushallituksen tutkinnon muoto ei puolestaan anna nykymuodossaan riittävästi valmiuksia käytännön opettajantyön pedagogisiin ongelmiin. Tutkinnon uudistusta onkin pohdittu Opetushallituksessa.

Täsmennettyä mallinnosta voisi näin kuvata esimerkiksi seuraavanlaisena kehittämisen kehyksenä ja urana asiantuntijuuteen:



Ehdotus: Opettajan peruskoulutuksessa käytössä olevia osakokonaisuuksia/moduleja hyödynnetään myös opettajien ammatillisen osaamisen kehittämisessä työuran aikana.

4 Kompetensutveckling – en förutsättning för lärande

Kartläggning av nuläget och förslag till utveckling av den svenskspråkiga statligt finansierade personalutbildningen inom undervisningsväsendet

Delegationen för undervisningsväsendets personalutbildning beslöt i april 2011 att tillsätta en sektion med uppdraget att *analysera den statligt finansierade personalutbildningen inom det svenskspråkiga undervisningsväsendet och att komma med rekommendationer för att utveckla personalutbildningen vidare*. Målgruppen är personalen inom förskolan, den grundläggande utbildningen, gymnasieutbildningen, yrkesutbildningen, den fria bildningen samt inom den lagstadgade morgon- och eftermiddagsvården.

Sektionens sammansättning och arbetssätt

Sektionens ordförande är utbildningsdirektör Barbro Högström (Esbo stad) och sektionens övriga medlemmar är direktör Torbjörn Sandén (CLL/Åbo Akademi och yrkeshögskolan Novia), verksamhetsledare Ulrica Taylor (Bildningsforum), sakkunnig Kurt Torsell (Finlands Kommunförbund), rektor Mikael Flemmich (Winellska skolan, Kyrkslätt), överinspektör för bildningsväsendet Tove Saarto (Regionförvaltningsverket i Västra och inre Finland, svenskspråkiga enheten) utbildningsombudsman Veronica Granö-Suomalainen (Svenska Kulturfonden) och förbundssekreterare Christer Holmlund (Finlands Svenska Lärarförbund). Sektionens sekreterare är planerare Ida Stolt-Haglund (Esbo stad).

Sektionen är representativ med tanke på uppdraget. Medlemmarnas kunskaper och erfarenheter har möjliggjort en bred och djup diskussion som grund för de beskrivna förslagen. För att få en bild av nuläget i fråga om lärarsituationen samt fortbildningsbehoven och -tillgängligheten har sektionen intervjuat 16 representanter för olika yrkeskategorier i de finlandssvenska regionerna. Ytterligare 16 personer har besvarat sektionens frågor (se bilaga s. 8) per e-post. Även representanter för Utbildningsstyrelsen och Regionförvaltningsverket samt sektionens medlemmar har intervjuats. Inom ramen för arbetsgruppens arbete har det inte funnits tid för en djupare analys och sammanställning av intervjuer och insamlat material.

Sektionens medlemmar har upplevt uppdraget betydelsefullt och bedömer att speciellt fokusintervjuerna har gett ett mervärde.

Sektionen bedömer att det nordiska samarbetet är ett viktigt område i fråga om kompetensutveckling för personalen inom undervisningsväsendet. Inom ramarna för denna kartläggning

har sektionen dock inte haft möjlighet att gå in på frågan som också nämns i sektionens uppdrag. Sektionen är beredd att utreda frågan vidare om resurser finns och uppdraget förtydligas.

Sektionen har valt att rapportera sitt arbete i form av utvecklingsförslag. Dessa förslag grundar sig på tillgänglig litteratur och statistik (se s. 7), resultaten av fokusintervjuerna och sektionens uppdrag. Till varje förslag hör en förtydligande redogörelse.

Beskrivning av nuläget

Nulägesbeskrivningen baserar sig på sektionens fokusintervjuer med representanter för undervisningsväsendets personal. Sektionen har valt att använda ordet kompetensutveckling som ett övergripande begrepp för alla situationer där personalen utvecklas och fördjupar sin kunskap, oavsett om det gäller kurser, seminarier, benchlearning, studiebesök, studiecirklar m.m.

Verksamhetsförutsättningarna för personalen inom undervisningsväsendet varierar stort i Svenskfinland. Skillnader syns mellan stad och landsbygd, stor kommun och liten kommun samt stor skola och liten skola. Att säkerställa en jämlik utveckling för alla utgör en utmaning för den statligt finansierade personalutbildningen.

Personalen inom det finlandssvenska undervisningsväsendet erbjuds och deltar i kompetensutveckling, men möjligheterna och benägenheten att delta i kompetensutveckling varierar mellan olika utbildningsanordnare (kommuner, samkommuner, privata aktörer, stiftelser m.fl.) och enskilda enheter.

Både utbildningsanordnarna och de anställda uppskattar möjligheten till statligt finansierad kompetensutveckling. Vissa av de intervjuade upplever dock att utbudet är splittrat och att det inte direkt motsvarar deras behov. De efterlyser en bättre koordinering av de olika projekten och möjligheten att skapa sig en helhetsbild av den kompetensutveckling som erbjuds.

De finlandssvenska skolorna är överlag små och har generellt sett en större andel obehöriga lärare jämfört med de finska. Med tanke på anordnandet av kompetensutveckling är detta en utmaning då även lärarnas grundutbildning bör beaktas. Antalet timlärare är relativt stort och ungefär hälften av timlärarna saknar formell behörighet för sin uppgift. Kraven på utbildningsanordnarna att ordna kompetenshöjande kompetensutveckling för den här lärarkategorin utgör en utmaning. Yrkeslärarnas möjligheter till kompetensutveckling inom den egna branschen är däremot relativt goda.

Lagförändringen inom den grundläggande utbildningen har accentuerat behovet av lärare med mångsidig kompetens att bemöta elever i olika åldrar och med varierande behov. Speciallärarnas roll och arbetsuppgifter ska anpassas till de gällande normerna, vilket behöver stödjas i den utbildning och kompetensutveckling som är riktad till målgruppen. Undervisnings- och elevvårdspersonalen behöver fortsättningsvis allsidig kompetensutveckling i syfte att ge alla barn, unga och vuxna likvärdiga förutsättningar att lära sig.

Inom morgon- och eftermiddagsverksamheten är den procentuella andelen behörig personal mindre i Svenskfinland än i landet i genomsnitt. En stor del av de anställda inom morgon- och eftermiddagsverksamheten önskar mera stöd och handledning i arbetet samt kompetensutveckling i pedagogiska frågor.

Sektionen noterar och föreslår

1 Strategi

Utbildningsanordnarnas strategiarbete är betydelsefullt och utgör en grund för utbildningsanordnarnas plan för personalens kompetensutveckling. I strategiarbetet involveras alla berörda parter. Strategin baserar sig på utvärderingsresultat, omvärldsanalys och utbildningsanordnarens vision. I verksamheten beaktas att inlärningsmiljön är i ständig förändring. Personalens kompetensutveckling kartläggs och följs upp regelbundet för att möjliggöra genomförandet av strategin.

Förslag: Utbildningsanordnarnas strategi och konstaterade behov av kompetensutveckling ska beaktas då nationella resurser för personalutbildning fördelas.

2 Samordning

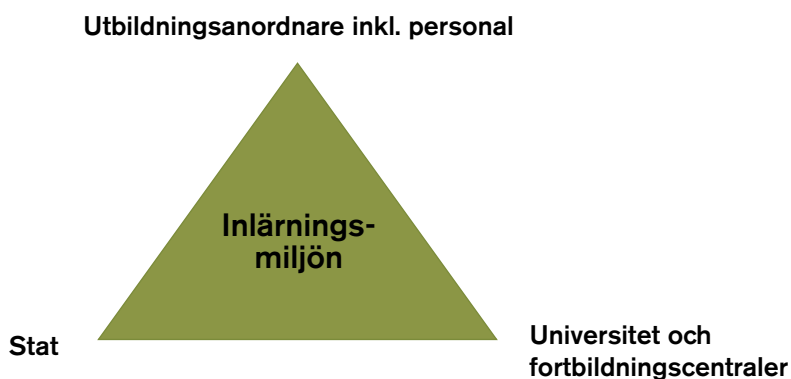
Nationella utvärderingar, utvecklingsprojekt och resurser ger riktlinjer för utbildningsanordnarnas verksamhet. En optimal användning av resurser gynnas av en långsiktig plan för, koordinering av och information om nationella satsningar. Detta förutsätter samordning på olika nivåer och en tydlighet i hur resurserna fördelas.

En utveckling av beredningen av beslut om tyngdpunktsområden för nationellt finansierad kompetensutveckling förutsätter en dialog med utbildningsanordnarna. De finlandssvenska särdragen och behoven beaktas.

Förslag:

a) Undervisnings- och kulturministeriet tar ansvar för att koordinera och synliggöra statligt finansierade projekt i syfte att underlätta och optimera resursanvändningen.

b) Ett svenskspråkigt organ för samverkan mellan lärarutbildning och -fortbildning, utbildningsanordnare, intresseorganisationer och nationella myndigheter skapas. Organet hörs i beredningen av tyngdpunktsområden för den nationellt finansierade kompetensutvecklingen och i andra sammanhang där det är relevant att beakta de finlandssvenska särdragen och behoven.



3 Språk

Kompetensutvecklingen genomförs alltid på deltagarnas modersmål då det är möjligt, utan att ge avkall på kvaliteten. Det är viktigt att utgå ifrån att kompetensutveckling för svenskspråkig undervisningspersonal ordnas på svenska, men det finns även många möjligheter att berika den svenska kompetensutvecklingen med finska erfarenheter och vice versa. De två skolvärldarna får inte bli isolerade från varandra. Det är betydelsefullt att ta vara på den expertis och det kunnande som finns inom Finland, Norden och internationellt även om det inte sker på det egna modersmålet.

Förslag: Undervisningspersonalens rätt till jämlik och kvalitativ kompetensutveckling oberoende av personalens modersmål tryggas.

Samverkan mellan kompetensutveckling på svenska och finska utvecklas.

4 Verksamhetsförutsättningar och jämlikhet

Skillnaderna i verksamhetsförutsättningarna för utbildningsanordnare i städer, på landsbygden och i skärgården är de samma som på finskt håll, men accentueras i Svenskfinland då den geografiska spridningen är stor och volymerna små. Den geografiska spridningen och de små volymerna gör det problematiskt och krävande att anordna kompetensutveckling för undervisningspersonal, att genomföra nationella projekt i den storleksklass som bland annat utbildningsstyrelsen strävar efter eller att ordna utbildningar flera än en eller några gånger. Behovet av att tillgodose både bredden och djupet i kompetensutvecklingen ska beaktas. Utvecklingen av nätbaserad kompetensutveckling och annan nätverksverksamhet ska främjas.

Förslag:

a) De aktörer som arrangerar kompetensutveckling arbetar aktivt för att skapa kompetensutveckling för breda målgrupper med deltagare från olika lärarkategorier.

b) Då kompetensutveckling arrangeras accepteras målgrupper med färre deltagare även om det förutsätter större ekonomiska satsningar.

5 Den fria bildningen

Lärare inom den fria bildningen erbjuds, om än i begränsad utsträckning, möjligheter till kompetensutveckling. Flera olika faktorer inverkar på deras möjligheter att delta i den kompetensutveckling som står till buds. Den största utmaningen utgörs av att engagera timlärarna som oftast saknar pedagogisk behörighet i kompetensutveckling. Den fria bildningen lider också av att det inte finns lärarkollegier i samma utsträckning som inom andra utbildningsformer.

Förslag: Kompetensutveckling för lärare inom den fria bildningen ska knytas kraftigare samman med kompetensutveckling för övriga lärargrupper. Den kompetensutveckling som ordnas för den fria bildningens lärare och övriga pedagogiska personal ska bidra till att skapa kollegiala nätverk.

6 Morgon- och eftermiddagsverksamheten

Kontinuitet är en kvalitetsfaktor i barnets vardag som ofta består av lärarledd undervisning samt morgon- och eftermiddagsverksamhet. Den mångprofessionella personal barnet

möter under dagen behöver ha en gemensam värdegrund och grundläggande pedagogiska kunskaper för att skapa kontinuitet för barnet i vardagen.

Förslag: Personalen inom morgon- och eftermiddagsverksamheten omfattas av pedagogisk kompetensutveckling vid fördelningen av nationella resurser.

7 Förskole- och nybörjarundervisningen

För förskoleundervisningens del konstateras att barnträdgårdslärare och specialbarnträdgårdslärare är förbisedda målgrupper i fråga om nationellt finansierad kompetensutveckling. Då dagvården överförs från social- och hälsovårdsministeriet till undervisnings- och kulturministeriet är det nödvändigt att som en del av reformen omedelbart utarbeta och genomföra en plan för kompetensutveckling för dessa och dagvårdens övriga personalgrupper. Kompetensutvecklingen ska genomföras så att kontinuiteten för barnets lärande garanteras, vilket förutsätter gemensam kompetensutveckling för pedagoger inom dagvård och grundläggande utbildning.

Förslag: Kompetensutvecklingen för personalen i förskoleundervisningen och nybörjarundervisningen förs närmare varandra och beaktas vid fördelningen av nationella resurser.

8 Yrkesutbildningen

Inom yrkesutbildningen är behovet av lärare med pedagogisk behörighet stort. För att tillgodose detta behov är det nödvändigt att förbättra förutsättningarna för obehöriga lärare som arbetar inom yrkesutbildningen att göra sig behöriga men också att erbjuda dem nödvändig kompetensutveckling.

Förslag: Eftersom en stor andel av lärarna som undervisar inom yrkesutbildningen är obehörig behöver denna målgrupp beaktas vid fördelningen av nationella resurser avsedda för kompetensutveckling.

Övriga reflektioner

Behovet av behöriga barnträdgårdslärare och specialbarnträdgårdslärare är fortsättningsvis stort i en del regioner i Svenskfinland. I nuläget finns inga öronmärkta resurser för barnträdgårdslärarnas kompetensutveckling. Inför dagvårdens förflyttning från social- och hälsovårdssektorn till bildningssektorn på nationell nivå bör personalens kompetensutveckling och resurser för den beaktas.

All personal inom undervisningsväsendet behöver specialpedagogiskt kunnande och en mångsidig kompetens i att bemöta elever och studerande med olika behov på olika utbildningsstadier. I intervjuerna har framkommit att speciallärare inriktade på yrkesutbildningen är nödvändiga.

Bakgrundsmaterial

Darling-Hammond, Rothman Robert (Ed.) (2011) Teacher and Leader Effectiveness in High-Performing Education Systems. Stanford Center for Opportunity Policy in Education.

Henkilöstön osaamisen kehittämistä koskeva suositus. KT:n pienkirjeen 10/21/2110 liite 4

Holappa Arja-Sisko (toim.) (2011) Osaava verkostohankkeet – vuonna 2010 käynnistyneiden kehittämishankkeiden väliarviointi.

Hämäläinen Kauko, Hämäläinen Kimmo (toim.) Opetustoimen henkilöstökoulutus osaamisen voimavarana. Muistio opetustoimen henkilöstökoulutuksen hyviin käytänteisiin ja kehittämistoimiin. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2011:9.

Kumpulainen Timo (toim.) Opettajat Suomessa 2010 Lärarna i Finland. Koulutuksen seurantaraportit 2011:6 OPH.

Nissinen Kari, Välijärvi Jouni (15.8.2011) Opettaja- ja opettajankoulutustarpeiden ennakkoinnin tuloksia. Muistio.

Opetustoimen henkilöstökoulutuksen neuvottelukunta (26.1.2010) Opetushenkilöstön elinikäisen oppimisen polkumalli.

Rautiainen Anneli, Minna Taivassalo-Salkosuo (2011) Uppföljningsrapport om den statligt finansierade personalutbildning för undervisningsväsendet som utbildningsstyrelsen verkställde år 2008.

Sydkustens landskapsförbund (2011) Morgon- och eftermiddagsverksamheten i Svenskfinland – En kartläggning med fokus på personalens arbetsförhållanden.

Frågeformulär för hörande av sakkunniga

Hur ser lärarsituationen ut vid enheten?

- behöriga/obehöriga
- fastanställda/timanställda/projektarbetare o.s.v.

Hur fungerar fortbildningen för enhetens lärare/personal?

- positiva erfarenheter
- utvecklingsområden
- vikariearrangemang och -kostnader samt kostnader för fortbildningen

Har enheten en fortbildningsplan?

- Vem har ansvar för personalens fortbildning? Ledningens/den enskilda lärarens ansvar.
- fortbildningen i framtiden

Hur följs fortbildningen upp?

- Deltar alla anställda i fortbildning?

Vem arrangerar den fortbildning som lärarna/personalen deltar i?

- Hur bedrivs kompetensutveckling på lokal nivå?

Förekommer kommunikation mellan fortbildningsanordnarna och enheten?

- Var får ni information om fortbildning?

På vilket språk arrangeras i allmänhet den fortbildning som lärarna/personalen deltar i?

Hur ser speciallärarnas situation ut?

- Finns det behöriga speciallärare?
- Får de den fortbildning de önskar/behöver?

Hur bedöms fortbildningsbehovet ur skolans synvinkel (strategiskt) och hur bedöms det ur den enskilda lärarens eller teamets synvinkel? Kompetensutvecklingens kortsiktiga och långsiktiga perspektiv.

Hurdan kompetens behövs i framtiden?

- Berätta om dina framtidsvisioner, vad är det du vill satsa på och vilka förändringar vill du se att det sker?

Vilken kompetens saknas, behöver utvecklas, användas bättre?

Hur skapas goda förutsättningar för en hållbar skolutveckling?

Har du någon föreställning om hur kompetensutveckling borde bedrivas för att nå skolutveckling och för att lärare ska kunna utvecklas?

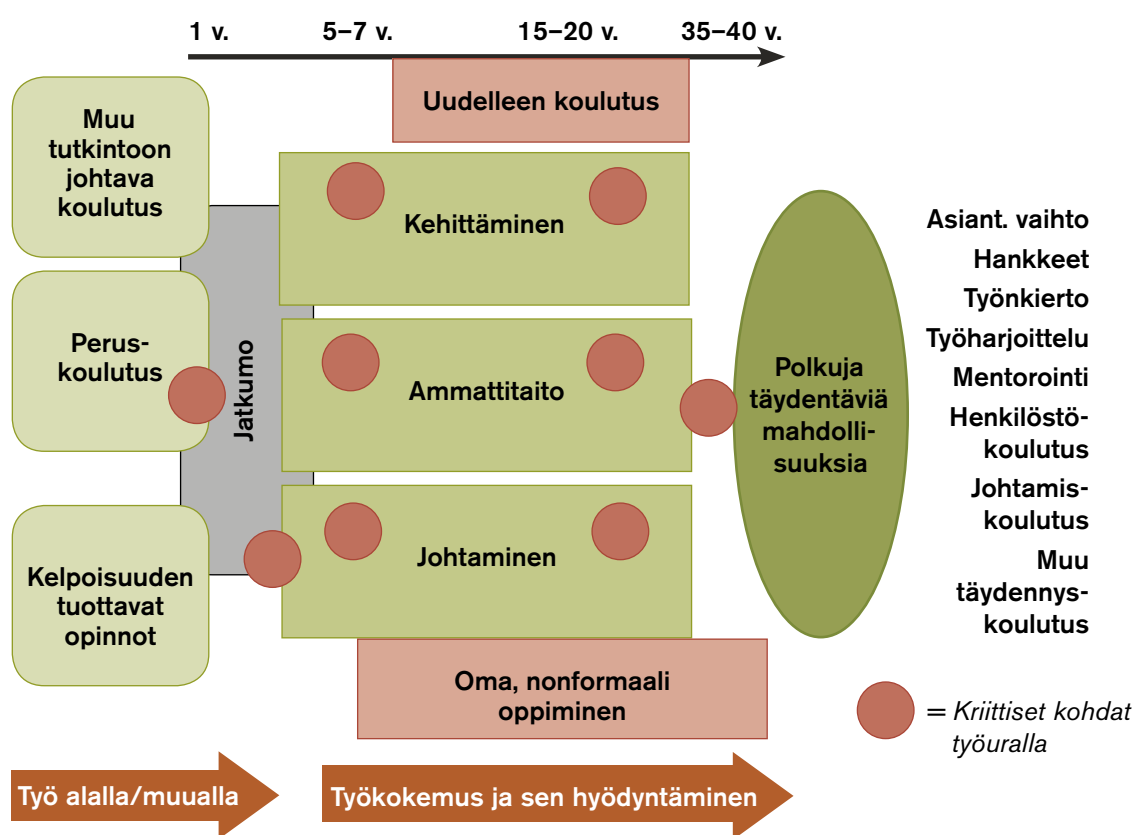
Työn taustasta

Opetustoimen henkilöstökoulutuksen neuvottelukunta on kehittänyt opetustoimen henkilöstön elinikäisen oppimisen mallia yhtenä toimintansa painopisteistä. Työn aluksi neuvottelukunta nimesi kokouksessaan 13.3.2009 keskuudestaan jaoksen asiaa pohtimaan, jonka puheenjohtajaksi nimettiin Jouni Välijärvi, jäseniksi Lieselotte Eskelinen, Arja-Sisko Holappa, Jouni Kangasniemi ja Kaijamaija Parviainen sekä sihteeriksi Kimmo Hämäläinen. Jaoksen tehtäväksi tuli analysoida ja kuvata konkreettisesti, miten opettajan ja opetustoimessa työtä tekevien elinikäistä ja elämälaajuista ammatillista kehitystä tukeva opintopolku tulisi rakentaa. Neuvottelukunta käsitteli jaoksen työtä kokouksessaan 8.12.2009 ja hyväksyi muistion 3.2.2010.

Opetus- ja kulttuuriministeriön asetettua neuvottelukunnan toiselle toimikaudelleen tammikuussa 2011, se päätti jatkaa opetustoimen henkilöstön elinikäisen oppimisen polkumalleja käsittelevää työtään kokouksessaan 30.5.2011. Tällöin työtä jatkavan neuvottelukunnan jaoksen kokoonpanoksi sovittiin Jouni Välijärvi, Lieselotte Eskelinen, Arja-Sisko Holappa, Jouni Kangasniemi, Merja Koivisto, Barbro Högström ja Kimmo Hämäläinen. Neuvottelukunta täydensi myöhemmin jaoksen kokoonpanoa Mirja Hannulalla ja Elisa Helinillä.

Jaos suoritti työnsä aikana tutustumisvierailuja ja kuuli ulkopuolisia asiantuntijoita sekä pyysi tarvittaessa neuvottelukunnalta linjauksia jatkotyölleen. Tämä jaoksen työn päättävä muistio viimeisteltiin jaoksen sisäisessä työseminaarissa 23.10.2012 ja se hyväksyttiin neuvottelukunnan kokouksessa 4.12.2012.

Opetustoimen henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämisen “kriittiset pisteet”



Ensimmäinen kriittinen vaihe on peruskoulutuksesta työelämään siirtyminen. Tässä ns. induktiovaiheessa oppilaitoksen todellisuus saattaa osoittautua uudelle työntekijälle hyvinkin haastavaksi ja yllättäväksi. Tuen puuttuminen saattaa myös lisätä riskiä siirtyä muihin ammatteihin. Tähän vaiheeseen sisältyvät koulutus- ja tukimuodot voivat olla esimerkiksi mentorointia, työyhteisöllistä tukea ja/tai muuta ammatillisen identiteetin vahvistumisen tukea.

Esimerkiksi Kokkolassa tällaisen mentoroinnin (vuodesta 2003) tavoitteena on tukea koulutoimen uusien opettajien työn alkuvaihetta perusopetuksessa ja lukiossa. Oppilaitoksissa tapahtuvan perinteisen rehtorivetoisen perehdyttämisen lisäksi ohjelman avulla tuetaan uusien opettajien sopeutumista uuteen työympäristöön. Mentorointi tarjoaa näin työvälineitä ymmärtää oman kouluyhteisön opettajien ammatillisia suhteita, vuorovaikutusta ja koulun toimintakulttuuria.

Urakehityksen **seuraava** kriittinen vaihe ajoittuu siihen, kun työkokemusta on kertynyt noin 6–7 vuotta. Tämä vaihe on usein suotuista ajankohtia ammatilliseen suuntautumiseen, joka kuvion mukaan voi merkitä esimerkiksi kouluttautumista oppilaitoksen johtamisen tehtäviin tai valmiuksien vahvistamista kehittämistehtäviin. Esimerkiksi opetustoimen henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämiseen tarkoitettuun määräaikaan (2010–2016) Osaava-ohjelmaan kuuluu oppilaitosjohdon oppisopimustyyppinen täydennyskoulutus on tarkoitettu oppilaitosjohdossa toimiville henkilöille perusopetuksessa, toisella asteella, aikuiskoulutuksessa ja vapaassa sivistystyössä.

Kolmas kriittinen vaihe urakehityksessä ajoittuu tyypillisesti 15–20 työvuoden paikoille, jolloin opetustyön ammatillinen osaaminen on tyypillisesti hyvin hallinnassa ja vakiintunut. Kokemuksen myötä syntynyt kehityspotentiaali saattaa jäädä hyödyntämättä ja motivaatio työhön heikentyä. Esimerkiksi vasta opetustehtäviin siirtyneiden henkilöiden mentorina toimiminen on tehokas keino hyödyntää kokemuksen myötä kehittyneitä opetustaitoja ja samalla se tarjoaa kokeneelle opettajalle motivoivia uusia tehtäviä.

Mallin mukaan **neljäs** erityistä huomiota vaativa vaihe ammatillisen kehittymisen polulla ajoittuu noin 5–10 vuotta ennen eläkkeelle siirtymistä. Tällöin painottuu yhtäältä ammattitaidon ylläpitäminen edelleen, toisaalta hankitun kokemuksen hyödyntäminen ja siirtäminen työyhteisön hyväksi sekä työhyvinvoinnin kehittäminen työuran pidentämiseksi tai eläkkeelle siirtymisen tukeminen. Esimerkiksi organisoimalla opetustyö työpareina tai pienryhminä toteutuvaksi tarjoaa mahdollisuuksia asiantuntijuuden siirtymiseen.

Suomenkielinen tiivistelmä raportista

Ruotsinkielisen opetustoimen henkilöstökoulutuksen jaos
05/2011–12/2013

Oman osaamisen kehittäminen – edellytys jokaiselle opettajalle

Valtion rahoittama ruotsinkielinen opetustoimen henkilöstökoulutus. Tilannekatsaus ja kehittämisehdotukset.

Opetustoimen henkilöstökoulutuksen neuvottelukunta nimesi huhtikuussa 2011 jaoksen, jonka tehtävänä oli arvioida valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen toimeenpanoa ja tuloksia ruotsinkielisessä koulutuksessa sekä tehdä kehittämisehdotuksia toiminnan uudistamiseksi.

Jaoksen puheenjohtajaksi nimettiin Barbro Högström (Esbo stad) ja jäseniksi Torbjörn Sandén (Centret för Livslängd Lärande, Åbo Akademi ja Ammattikorkeakoulu Novia), Ulrica Taylor (Bildningsforum) Kurt Torsell (Suomen Kuntaliitto), rehtori Mikael Flemmich (Winellska skolan, Kirkkonummi), Tove Saarto, Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirasto, ruotsinkieliset palvelut), Veronica Granö-Suomalainen (Svenska kulturfonden) ja Christer Holmlund (Finland Svenska Lärarförbund). Jaoston sihteerinä toimi Ida Stolt-Haglund (Esbo stad).

Jaos kuuli tai haastatteli työskentelynsä aikana 32 eri asiantuntijaa suoraan tai kirjallisesti (sähköpostivastaukset). Nyt tehty selvitystyö koottiin ensisijaisesti kotimaisesta näkökulmasta. Pohjoismaisen yhteistyön merkitys on tunnustettu työn aikana. Sitä koskeva kattavampi tarkastelu edellyttäisi erillistä toimeksiantoa.

Nykytilan kuvaus

Ruotsinkielisen opetustoimessa työskentelevän henkilöstön yleisimpiä osaamisen kehittämisen tapoja ovat mm. lyhyt- ja pitkäkestoiset kurssit, seminaarit, vertaisarvioinnit, opintovierailut ja itse organisoidut opintopiirit. Aktiivisuus kehittää henkilöstön osaamista ja muuta opetusta palvelevaa toimintaa vaihtelee suuresti eri koulutuksen järjestäjien välillä – myös omistajapohjan (kunnat, kuntayhtymät, yksityiset tai säätiöt koulutuksen järjestäjinä) mukaan. Eroja on myös kaupungissa ja maaseudulla toimivien, isojen ja pienten koulujen kesken sekä eri henkilöstöryhmien välillä.

Valtion rahoittamalla täydennyskoulutuksella nähdään olevan merkittävä rooli koulutuksellisen tasa-arvon turvaamisessa. Koulutusten ja valtion rahoittamien hankkeiden kokonaisuuden ohjaaminen korostuu. Ongelmia nähtiin olevan lähinnä koulutusten hajautisuudessa ja omaan koulutustarpeeseen vastaamattoman koulutuksen tarjonnassa.

Suomenruotsalaiset koulut (ml. aamu- ja iltapäivätoiminnan kerhot) ovat pääsääntöisesti pieniä ja niissä työskentelee keskimäärin enemmän epäpäteviä opettajia tai muuta henkilöstöä kuin suomenkielisissä vastaavissa. Toimintaympäristön lukuisat koulutuspoliittiset muutokset ovat korostaneet uuden osaamisen merkitystä koko ruotsinkielisessä opetustoimessa ja opetuksen tukitehtävissä työskentelevälle henkilöstölle. Kaikkia ammattiryhmiä koskevan ajankohtaisen koulutuspoliittisiin muutoksiin valmentavan koulutuksen lisäksi on erityinen tarve järjestää kelpoisuuden tuottavaa koulutusta ruotsinkielisille tuntiopettajille sekä pedagogista ja muuta ohjausosaamista aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajille.

Jaoksen huomiot ja ehdotukset

1 Strategia

Koulutuksen järjestäjien strategiatyö on merkityksellistä ja muodostaa perustan henkilöstön osaamisen kehittämissuunnitelmille. Strategiat perustuvat arviointituloksiin, toimintaympäristöanalyysiin ja koulutuksen järjestäjien tulevaisuustavoitteisiin (visio).

Ehdotus: Koulutuksen järjestäjien olemassa olevat strategiat ja todettu tarve osaamisen kehittämiseksi tulee ottaa huomioon kansallisia opetustoimen henkilöstökoulutuksen resursseja jaettaessa.

2 Yhteensovittaminen

Kansalliset arvioinnit, kehittämishankkeet ja resurssit antavat suuntaviivoja koulutuksen järjestäjien toimintaan. Valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen painopisteiden valmistelu edellyttää vuoropuhelua koulutuksen järjestäjien kanssa, ruotsinkielisen opetustoimen henkilöstökoulutuksen erityistarpeet huomioiden.

Ehdotus:

a) Opetus- ja kulttuuriministeriö ottaa vastuulleen valtion rahoittamien opetustoimen henkilöstökoulutushankkeiden koordinoinnin ja näkyvyyden, jotta resurssien käyttö helpottuu ja optimoituu.

b) Perustetaan ruotsinkielinen toimielin, joka huolehtii opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen, koulutuksen järjestäjien, sidosryhmien ja kansallisten viranomaisten välisestä yhteistyöstä. Toimielintä kuullaan valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen painopistealueiden valmisteluvaiheessa ja muissa asianmukaisissa asiayhteyksissä, joissa tulee huomioida ruotsinkielisen opetustoimen henkilöstökoulutuksen erityispiirteet ja -tarpeet.

3 Kieli

Ruotsinkieliselle opetustoimen henkilöstölle järjestetään osaamisen kehittämiskoulutusta ruotsiksi, mutta on myös olemassa monia mahdollisuuksia rikastuttaa ruotsinkielistä osaamisen kehittämistä suomenkielisillä vastaavilla kokemuksilla.

Ehdotus: Opetustoimen henkilöstön oikeus yhdenvertaiseen ja laadukkaaseen osaamisen kehittämiseen tulee varmistaa riippumatta henkilöstön äidinkielestä. Kehitetään ruotsin- ja suomenkielisen osaamisen kehittämisen välistä yhteistyötä.

4 Toimintaedellytykset ja yhdenvertaisuus

Koulutuksen järjestäjien väliset erot opetustoimen henkilöstökoulutuksen toimintaedellytyksissä kaupungeissa, maaseudulla ja saaristossa ovat samanlaisia kuin suomenkielisten koulutuksen järjestäjien välillä, mutta ruotsinkielisillä alueilla korostuvat maantieteellinen hajanaisuus ja pienet koulutusvolyymit. Osaamisen kehittämisen laajuudesta ja syvyydestä tulee tässä tilanteessa huolehtia.

Ehdotus:

a) Osaamisen kehittämistä tarjoavien organisaatioiden tulee työskennellä aktiivisesti myös keskenään luodakseen tarjontaa nykyistä useammille kohde- ja eri opettajaryhmille.

b) Osaamisen kehittämistä järjestetään myös niille kohderyhmille, joissa on vähemmän osallistujia, vaikka tämä edellyttäisikin suurempaa taloudellista panostusta.

5 Vapaa sivistystyö

Vapaan sivistystyön opettajille on tarjolla, vaikkakin rajallisin määrin, mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen. Suurin haaste kohdistuu tuntiopettajiin, joilta usein puuttuu myös pedagoginen kelpoisuus.

Ehdotus: Vapaan sivistystyön opettajien osaamisen kehittäminen sidotaan voimallisemmin muiden opettajaryhmien osaamisen kehittämiseen. Vapaan sivistystyön opettajille ja muulle opetustoimen henkilöstölle järjestettävän henkilöstökoulutuksen tulee edesauttaa kollegaverkostojen luomista.

6 Aamu- ja iltapäivätoiminta

Moniammatillinen henkilöstö, jota lapsi kohtaa päivänsä aikana, tarvitsee yhteisen arvopohjan ja perustavanlaatuisia pedagogisia taitoja, jotta päivähoitossa olevien lasten kehittymisen jatkuvuus voidaan turvata.

Ehdotus: Aamu- ja iltapäivätoiminnan henkilöstön pedagoginen osaamisen kehittäminen kustannetaan kohdentamalla siihen valtion rahoitusta.

7 Esi- ja alkuopetus

Osaamisen kehittämistä tulee toteuttaa niin, että lapsen oppimisen jatkumo varmistetaan, mikä edellyttää yhteistä osaamisen kehittämistä päivähoiton ja perusopetuksen opettajille.

Ehdotus: Esi- ja alkuopetuksen henkilöstön osaamisen kehittäminen viedään lähemmäksi toisiaan ja se huomioidaan valtion rahoittaman henkilöstökoulutuksen resurssien jaossa.

8 Ammatillinen koulutus

Ammatillisessa koulutuksessa on suuri tarve opettajankelpoisuuden omaavista opettajista.

Ehdotus: Koska osalla ammatillisen koulutuksen opettajista ei ole opettajankelpoisuutta, tulee tämä kohderyhmä ottaa erikseen huomioon valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen painopisteiden toteutuksessa.

Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja -sarjassa vuonna 2013 ilmestyneet

- 1 Toiminta- ja taloussuunnitelma 2014–2017
- 2 Liikuntatoimi tilastojen valossa;
Perustilastot vuodelta 2011
- 3 Sivistystä vapaasti kaikille? Tutkimus
kansalaisopistojen ja kansanopistojen
esteettömyydestä
- 4 Yliopistojen tieteellinen ja taiteellinen toiminta
sekä yhteiskunnallinen vaikuttavuus vuonna
2011. Yhteenveto yliopistoilta kerätyistä
julkaisutiedoista
- 5 Taidetta arkeen; Selvitys valtion keinoista
edistää prosenttiperiaatetta osana julkista
rakentamista
- 6 Matkailu ja kulttuurin syke; Kulttuurin
matkailullinen tuotteistaminen -toimintaohjelman
2009–2013 loppuraportti
- 7 Perusopetuksen laatutyö. Erilaisia tapoja ottaa
laatukriteerit hallintaan
- 8 Koulujen alueelliset haasteet ja rahoituksen
kohdentuminen
- 9 Opetus- ja kulttuuriministeriön älystrategia;
OKM-KIDE
- 10 Mediakasvatus kuntien varhaiskasvatuksessa
- 11 Hyvä medialukutaito; Suuntaviivat 2013–2016
- 15 Linjaukset liikuntatutkimuksen tukemiseksi
vuoteen 2017; Liikuntatutkimuksen suunta-
asiakirja



Opetus- ja kulttuuriministeriö

Undervisnings- och kulturministeriet

Ministry of Education and Culture

Ministère de l'Éducation et de la culture

ISBN 978-952-263-227-2 (PDF)

ISSN-L 1799-0343

ISSN 1799-0351 (PDF)

Helsinki 2013